

# Tijdwelvaart wordt belangrijk

## Vier nieuwere tijdsfenomenen

*Door Ellie Smolenaars*



Dit korte essay maakt je vier fenomenen rijker waarmee je anders kunt denken over tijd. Tijdarmoede biedt troost. Burn-on maakt kritisch. Aanwezigheidsbloeden is herkenbaar. En Tijdwelvaart roept op tot solidariteit om jezelf en anderen ook eens 'uit' te kunnen en mogen zetten.

Waar te beginnen? De verontwaardiging van Judy Wajcman echoet nog na in mijn oren\*. De sociologe moest – uit pure geëngageerde noodzaak - me vertellen dat het ontzettend onrechtvaardig verdeeld was: de gevolgen van Covid (wees niet bang, dit artikel gaat niet helemaal over Covid). Wajcman observeerde het in Londen: veel meer zieken en overledenen onder de mensen die aan het pandemiefront werkten. De dienstverle(e)n(st)ers die dagelijks mensen verzorgen, bedienen en van alles en nog wat bezorgen, terwijl anderen veilig thuis online konden werken en dan hun eten tot de huisdeur konden laten brengen. Wajcman hamert op de noodzaak structurele onrechtvaardigheden te blijven benoemen: er is een scheve situatie waardoor sommige mensen hun tijd moeten verkopen aan anderen, met gevaar voor eigen gezondheid en vaak voor te weinig geld.

Verzorgers en bezorgers zijn steeds vaker actief in de platform-economie, met losse opdrachten en dienstverbanden. Deze situatie kun je roemen om zijn vrijheid, tegelijkertijd draait ze vaak op slecht betaalde, flexibele contracten. De platformeconomie is in feite een uitruil van tijd (of bij Airbnb bezit van ruimtes) gegrond op het aloude principe van arbeidsdeling: jij hoeft niet te koken en boodschappen te doen, de ander kookt en bezorgt

en iemand organiseert en diegenen en/of anderen delen in de winst. Win-win zou je zeggen, sommige mensen koken ook gewoon beter dan anderen en vinden het leuker. Eten wordt daar een stuk lekkerder van. Daarbovenop is een mechanisme werkzaam waarmee de zelfuitbuitings-economie het narcistisch individu beloont: je werkt hard en vindt je werk interessant en belangrijk. Bent bereid net dat stapje harder te rennen. Je bent er gewoon goed in, firma floreert. Dus wat is daar eigenlijk op tegen?

## Moreel kompas

Er is niets op tegen, als het maar geen schade aan anderen of de aarde toebrengt. Als het solidair is. Als mensen van hun loon of uitkering goed en gezond kunnen leven en wonen. Maar als niet aan die voorwaarden voldaan wordt, dan zit er toch iets structureel scheef. Arbeidsdeling is dan onsolidair, gaat gepaard met harde ongelijkheidscijfers en de schadelijke effecten moeten getoond worden om er vervolgens iets aan te doen. Het is dan belangrijk om te blijven laten zien dat er armoede is en de mechanismen te beschrijven die de wrijving binnen het systeem laten zien (Crijns 2021) en ervoor te zorgen dat geld- en tijdarmoede niet dezelfde mensen treffen. Met dit morele kompas ga ik in dit essay op onderzoek uit naar 'tijd'.

De factor 'tijd' biedt een interessante focus. Het ligt namelijk niet voor de hand dat iedereen zijn tijd zal willen verkopen voor opgaven die burn-outs veroorzaken. Millennials zijn kritisch, zullen niet altijd meer bereid zijn hun tijd voor van alles en nog wat te verkopen. Geldwelvaart blijft belangrijk, maar tijdwelvaart wordt het in toenemende mate. Het tijdlandschap verandert, de 'timescape' (Adam 1995). Dit tijdlandschap is te beschrijven en begrijpen met vier woordgrepen, nuttige denkgrepen waarmee je nieuwe trends en ook tijdongelijkheid beter gaat zien: (1) tijdarmoede; (2) aanwezigheidsbloeden; (3) burn-on en (4) tijdwelvaart.

## Fenomeen 1

### Tijdarmoede bestaat en de tijdarmoedeval ook

Hoeveel uren ze werkten, vroeg Alexander Pechtold aan CEOs (Chief Executive Officers) van multinationale ondernemingen in 'De Achterkant van het Gelijk'. De topmanagers leden allemaal aan tijdarmoede. Ook al beschreven ze het niet zo. Hun aantal werkuren per week bedroeg 60 à 70 à 80. Dat zijn koele getallen en hadden ze veel meer genoemd, had je ge-

dacht, dat kan niet tenzij ze elke week ook een krat energydrinks wegwerken of Ritalin slikken. En bij minder had je gedacht, die CEO neemt zijn vak niet echt serieus. Pechtold concludeerde gevat: "Dus u houdt heel erg van de 40-urige werkweek, zo erg dat u er twee doet!"

Werktijd-in-uren is een norm, het is een evenwichtsurengetal. Toch werd tijd niet altijd uitgedrukt in aantal uren. In het pré-kapitalistisch tijdperk was tijd veel meer een ontmechaniseerde grootheid, meer een toestand dan een logistiek instrument. Je 'was'/'bent' iets, je wordt niet afgerekend op het niet inzetten van je uren of het toewerken naar het einde van een levensloop waarin je voor je dood nog zoveel mogelijk moet doen. Het vormt een nogal sterk contrast met het advies van jongeren betrokken bij de Sociaal-Economische Raad (SER) (en ik beseft dat ik erg grote sprongen in tijd en perspectief maak).

De meeste jongeren in Nederland zijn weliswaar gelukkig en optimistisch over de toekomst, toch verwoorden de jongeren betrokken bij het SER-jongerenplatform (2019): 'dat jongeren een "giftige cocktail" geserveerd krijgen.' Een woning en zekerheid op de arbeidsmarkt zijn schaars, er is weinig financiële zekerheid en dan zijn er nog de hoge studieschulden door het leenstelsel. Je wordt ook geacht voortdurend te investeren in jezelf en op zoek te zijn naar het perfecte leven; één van hen vat het samen met 'Kortom: hoge druk, hoge kosten en weinig financiële zekerheid.'

Dat klinkt als een tijdarmoedeval, hoeveel (werk)tijd heb je wel niet nodig om het te redden? Het is verbonden met een fenomeen dat geen hype blijkt maar een blijvertje, de burnout. Een paar uur van je tijd verkopen heeft geen zin, het moeten er meteen veel zijn, je moet je hele leven inzetten om iets te bereiken. Door een dergelijke intensieve tijdsdruk raken jongeren, maar ook jonge ouders en hun kinderen, en anderen, in de knel. Raakt werken op die manier deels gekenmerkt door een burn-on-modus? En als dat zo is, vereist dat nieuwe grenzen?

## Fenomeen 2

### De burn-on-modus, gaat vooraf aan de burn-out-modus

Burn-out en burn-on zijn actuele en veelzeggende 2010-s en -20-s etiketten. Ze verwijzen naar een soort collectieve roofofbouw op het Zelf en naar tijdongelijkheid. Ook wordt wel gesproken van een burn-out-cultuur. Burn-

on kan vooraf gaan aan de bekendere burn-out. Je werkt en/of zorgt altijd maar door, te hard, neemt dan vrij om bij te komen. En dat gaat steeds net, maar dan ook maar net, goed. En verder kom je tot niks. Herken je dit, dan zit je in een burn-on-fase.

De diagnose is interessant. Timo Schile en Bert teWildt (2021) werkzaam aan een psychosomatische kliniek in Duitsland, beschrijven Patiënt Nul bij deze diagnose, dat is de patiënt waarmee een fenomeen in de medische wereld begint, als volgt: een vriendelijke en sympathische persoon, ge-waardeerd collega, echtgenoot en vader. Hij functioneert prima. Maar als er geen tijddruk is of iets niet als erg belangrijk wordt aangemerkt, dan kan hij zelden de energie opbrengen om een klus te klaren. Dat weer brengt permanent schuldgevoel met zich mee en hij heeft de indruk nooit genoeg te doen. Altijd wordt alles te veel. Je wordt een 'to do' en bent geen 'to be' (2021: p.63).

Het belangrijkste achterliggende kenmerk bij een burn-on is uiteindelijk: je moet alles willen, maar zelf weet je niet wat je wilt. Dan loop je het gevaar een speelbal van je omgeving te worden. Wanneer je de diagnose van een samenleving afleidt uit nieuwe ziektes, dan is Burn-on een behoorlijk in-zichtrijke: mensen doen als radertjes in het systeem wat ze moeten willen, maar weten niet meer wat ze willen. Het bewustzijn, de betekenisverlening is volledig afgestemd op de – voortconcurrerende en – razende - markt-economische buitenwereld. Opvallend is dat deze diagnose ook nog eens de verantwoordelijkheid van deze situatie op het bord van het individu schuift: je moet beter 'nee' zeggen, je moet je Zelf beter, authentieker, ontwikkelen. Terwijl er ook de verantwoordelijkheid is van degene, of de organisatie, die steeds overvraagd, steeds maar vraagt of je meer kunt doen.

Daarbij gaat het overigens beslist niet altijd alleen om werk, maar ook zorg en vrije tijd hebben burn-on-kwaliteiten met bijbehorende to-do-lijstjes. Denk aan mantelzorgers, het altijd klaar staan, alles organiseren, de extra last ook die Corona op hun schouders heeft gelegd doordat bijvoorbeeld dagopvang uitviel. Ook de vrije tijd moet succesvol zijn, snel, bijzonder, storytelling-achtig gecommuniceerd. Opvoeding: je moet leuker zijn dan de hele game-industry bij elkaar, je kinderen weghouden van mediaverslaving en deel uitmaken van alle appgroepen rondom school en vrienden.

Overal alles tegelijk: het is gekmakend. Kun je dan anders met tijd om-gaan? Tijd sparen? Anderen en jezelf 'uit' zetten?

## Fenomeen 3

### Aanwezigheidsbloeden: ermee om leren gaan of vermijden?

Even met een beetje humor afstand nemen. Ooit kreeg ik tips van iemand die goed was in doen-alsof tijdens vergaderingen. Wanneer je ergens zit, het kan nu ook een voortslepende zoom-bijeenkomst zijn, en je kunt niet weg, dan kon de tipgever doen alsof hij wakker was, maar toch slapen. Inclusief een ademhaling en concentratie waardoor je toch ook elk moment weer van standby in de 'on'-modus kon schieten. Het was uitrusten tijdens het werk, en eigenlijk een vorm van 'aanwezigheidsbloeden', een woord dat ik pas jaren daarna leerde. Aanwezigheidsbloeden, dat is ergens zijn waar je niet bent en niet wilt zijn omdat je iets anders moet doen. Klinkt complexer dan het is.

De term 'aanwezigheidsbloeden' is de vertaling van presence-bleeding van Melissa Gregg (2011). Gregg heeft een scherpe blik op de vreemde toestanden op de werkvloer. Let wel, het gaat om werk van professionals die vaak vanachter hun scherm van alles organiseren. Haar concepten zijn belangrijk nu veel werk gedigitaliseerd en gerobotiseerd wordt.

Met 'aanwezigheidsbloeden' duidt ze op de ervaring waarbij de locatie en tijd van bepaald werk secundair worden. Je hebt een to do list - die permanent niet onder controle te krijgen is, een nooit eindigende lijst met werk waardoor je je altijd overvraagd voelt.

Het vereist in toenemende mate dat je jezelf 'aan' of 'uit' kunt zetten op de juiste momenten.

Hoe houden we daarbij controle over de tijd? Want dat is het werkelijke probleem, zegt ook Judy Wajcman. Het gaat er niet om hoeveel tijd je hebt, maar of je er controle over hebt. Zodra je telt en dan ook doet aan het bijhouden van arbeidsminuten en -taken, waarschuwt ook Melissa Gregg, kun je gecontroleerd worden. Het digitale biedt daartoe extreem veel mogelijkheden: alles is telbaar, bij te houden, te controleren, snel en overzichtelijk te vergelijken. Het baarde me al eerder zorgen; ook in onderwijs en onderzoek neemt de controle op studenten en docenten toe, inclusief de bijbehorende bureaucratische regimes.

## Fenomeen 4

### Tijdwelvaart voor iedereen: controle over de 'aan' en 'uit' knoppen = macht

Macht over tijd hebben gaat niet vanzelf. Het ordent zich ook niet vanzelf, het vereist afspraken over de hoeveelheden werk en vrije tijd. Mag je zelf je tijd indelen, maar is de werklast veel te zwaar, dan heeft die vrijheid geen betekenis. Heb je tijd te over, maar staan anderen ter beschikking van de 7 dagen per week 24-uurs-economie, dan kun je geen vaste, wederkerende afspraken maken, bijvoorbeeld rond sportwedstrijden of parkrecreatie. De vrijheid voor de één - altijd alle fysieke winkels open - is dan de onvrijheid van de ander, want die kan niet meedoen aan een weekendactiviteit met zijn kinderen bijvoorbeeld. Collectief gezien, betekent leven in de flow van de globale economie, dat sommige sociale activiteiten opgeofferd worden, omdat gemeenschappelijke real life tijds-afspraken minder goed mogelijk zijn.

### Tijdsverzet



Als reactie hierop is een andere tijdsordening in ontwikkeling. Dat vind ik altijd weer het mooie: mensen zijn inventief, ontwikkelen zelf antwoorden en mechanismen. Eerst is er het tijds'verzet'. De ontwikkelaars van digitale kalender-apps in Silicon Valley, zelf behorend tot de tijd-armen, plannen wel eens een nep-vergadering in, vertelt July Wajcman\*. De sociologe deed er een jaar veldwerk onder kalenderapp-ontwikkelaars (Wajcman 2018). In *Pressed for Time* (2015) beschrijft ze anti-gedrag, even helemaal niets doen en tot niets komen, gedrag dat de diagnose 'Procrastinatie' krijgt. Het

heeft ook een positieve kant en kan voor flink wat leegte in je leven zorgen. Bij tijdvreterende social media-accounts kun je sinds kort tenminste het aantal 'vind-ik-leuk'-s uitzetten, waarmee je je iets meer op inhoud dan op populariteitseffecten kunt concentreren. Bij een vergadering zijn en iets anders doen, dat kan met Zoom, je logt je in en gaat wandelen en bekijkt dan de youtube-video en chat na afloop.

Deze sociale uitvinding mogen we ook beslist niet vergeten: de 3-keer-8-uren dag, voor mekaar gebokst door de vakbeweging en vast onderdeel van internationale arbeidsregelgeving (ILO). Het hoeft en kan met het door elkaar lopen van plaats en tijd niet meer strikt nagevolgd worden, maar geeft houvast en definieert wanneer je overuren maakt, recht hebt op pauzes en vakanties. Dat is essentieel, niet alleen voor de pakketbezorger die per GPS gevolgd wordt bij de bezorging van elk pakket.

In de nabije toekomst zullen vermoedelijk, net als in de levensloop waarbij kinderen en ouderen niet hoeven te werken, beschikbaarheids- en -bovengrenzen een grotere rol gaan spelen. Het lijkt voor geen van de partijen gezond wanneer medisch personeel de klok rond werkt. De mens kan de machines niet bijhouden en heeft minimale en maximale tijdsbescherming nodig: tijdwelvaart, rekening houdend met levenssituaties. Zodat je af en toe de draaikolken in je zorgtaken, in je werktaken, in je social media-leven kunt uitzetten. Herken je de draaikolken niet? Dat is een felicitatie waard: je bent tijdrijk!

\*Interview met Judy Wajcman op 27 april 2021.

Dit thema kon ik met meer tijd:) onderzoeken dankzij de onderzoekswerkbeurs van het Matchingfonds Journalisten en Fotografen: De Coöperatie en Stichting Lira samen met de Stichting Democratie en Media.

## Literatuur

- Achterkant van het Gelijk. 23-03-2021. [https://www.npostart.nl/index.php/de-achterkant-van-het-gelijk/23-03-2021/BV\\_101404864](https://www.npostart.nl/index.php/de-achterkant-van-het-gelijk/23-03-2021/BV_101404864)
- Adam, Barbara. 1995. Timewatch: The Social Analysis of Time. Cambridge, UK: Polity Press.
- Crijns, Hub. 2021. Armoede is nooit weggeweest, en is er in meer of mindere mate. Sociale Alliantie Nieuwsbrief 3 2021.
- Gregg, Melissa. 2011. Work's Intimacy. Cambridge: Polity Press.



- SER 2019: jongeren in SER en de problemen van jongeren  
<https://www.ser.nl/nl/Publicaties/jongeren-advies>
- Smolenaars, Ellie. 2001. Het vernis van de welvaartsmaatschappij. In: Over Onderzoek. Michel Knapen (red.). 2001. pp 40-52. Tilburg University.
- Te Wildt Bert, Timo Schiele. 2021. Burn On: Immer kurz vorm Burn Out. Droemer Verlag.
- Wajcman, Judy. 2015. Pressed for Time: The Acceleration of Life in Digital Capitalism. paperback edition 2016. Chicago London: The University of Chicago Press.
- Wajcman, Judy. 2018. The digital architecture of time management. In: Science, Technology and Human Values, 44 (2). 315 - 337. Raadpleegbaar in: LSE Research Online July 2018.